

ANÁLISE COMPARATIVA DAS CCTs – ABRASEL MG / Pena e Silveira Advogados

CCT 2024/2025 vs. Aditivo 2025 vs. Reivindicações CCT 2026/2027

Belo Horizonte, 15 de dezembro de 2025

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

Este documento apresenta análise técnica comparativa entre a CCT 2024/2025 vigente, o Aditivo para 2025 e o Rol de Reivindicações apresentado pelo SECHSBH para a CCT 2026/2027.

O objetivo é identificar as mudanças propostas que impactam os empregadores do setor de bares e restaurantes, fundamentando a defesa empresarial nas negociações coletivas, bem como apresentar propostas da ABRASEL MG a serem pleiteadas.

Principais Impactos Identificados

Referência inflacionária: IPCA acumulado 12 meses (nov/2025): 4,46%

ITEM	CCT 2024/25	REIVIND. 2026	IMPACTO
Adicional de Hora Extra	70%	100%	+42,86%
Correção Salarial	4,77% (INPC)	10%	+124% vs IPCA
Piso Geral da Categoria	R\$ 1.585,76	R\$ 1.750,00	+10,36%
Cartão Alimentação/Refeição	Recomendação	OBRIGATÓRIO	R\$ 25/dia
Tabela de Estimativa de Gorjetas	Prevista	EXCLUÍDA	PREJUDICIAL
Novos Direitos Sociais/Familiares	Inexistentes	9 NOVAS	CRÍTICO
Intervalo Intrajornada (mínimo/máximo)	30min / 4h	1h / 2h	Restritivo
Benefícios (Odonto/Seguro/Saúde)	R\$ 57,00	R\$ 75,50	+32,5%
Multa por Descumprimento	20% × nº cláus.	25% valor único	FAVORÁVEL

2. ANÁLISE DETALHADA DAS ALTERAÇÕES ECONÔMICAS

2.1 Adicional de Hora Extra – CRÍTICO

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 - Cláusula 15ª): As horas extras serão pagas com um adicional de 70% (setenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

REIVINDICAÇÃO 2026 (Cláusula 10ª): As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

Análise de Impacto Financeiro

- Aumento de 30 pontos percentuais no adicional (de 70% para 100%)
- Representa aumento de 42,86% no custo da hora extra
- **EXEMPLO:** Empregado com salário de R\$ 1.750,00 (220h), hora normal de R\$ 7,95:
Cenário atual (70%): $R\$ 7,95 \times 1,70 = R\$ 13,52/\text{hora extra}$
Cenário proposto (100%): $R\$ 7,95 \times 2,00 = R\$ 15,91/\text{hora extra}$
Diferença: R\$ 2,39 por hora extra adicional

PARECER: O adicional de 100% é o dobro do mínimo legal (50%) previsto no art. 7º, XVI, da CF/88. A CCT atual já prevê adicional 20% acima do mínimo legal. A proposta representa oneração excessiva e desproporcional ao setor.

2.2 Correção Salarial – CRÍTICO

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 e Aditivo 2025): Correção de 4,77% (INPC 2024) COM tabela de proporcionalidade por mês de admissão.

REIVINDICAÇÃO 2026 (Cláusula 4ª): Correção de 10% SEM proporcionalidade por data de admissão.

Problemas Identificados

1. **Reajuste muito acima da inflação:** IPCA acumulado 12 meses (nov/2025) é de 4,46%. A proposta de 10% representa ganho real de 5,54% acima do IPCA – mais que o DOBRO da inflação.
2. **Eliminação da proporcionalidade:** A CCT vigente prevê tabela com índices proporcionais ao mês de admissão (art. 4º, II), evitando enriquecimento sem causa de empregados recém-admitidos. A proposta elimina essa graduação.
3. **Quebra de padrão histórico:** CCT 2024 previu 4,5%; Aditivo 2025 previu 4,77% (INPC). A proposta de 10% rompe com o padrão de reajuste atrelado à inflação.

PARECER: A proposta é bastante desfavorável. Deve-se manter o reajuste pelo IPCA acumulado (4,46%) ou INPC, COM tabela de proporcionalidade, conforme padrão consolidado.



2.3 Piso Salarial da Categoria

FUNÇÃO	CCT 2024	ADITIVO 2025	REIVIND. 2026	VARIAÇÃO
Piso Geral	R\$ 1.496,00	R\$ 1.585,76	R\$ 1.750,00	+10,36%
Funções Específicas*	R\$ 1.550,00	R\$ 1.623,93	R\$ 1.800,00	+10,84%

*Funções específicas: garçom, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro, salgadeira e doceira.

Contexto inflacionário: IPCA acumulado 12 meses (nov/2025): 4,46% | INPC 2024: 4,77%

PARECER: Os aumentos propostos (10,36% e 10,84%) são mais que o dobro do IPCA acumulado (4,46%), representando ganho real desproporcionado de quase 6%.

2.4 Tabela de Estimativa de Gorjetas – OMISSÃO PREJUDICIAL

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 - Cláusula 11ª): Prevê tabela de estimativa de gorjetas com percentuais sobre o salário mínimo para diversos cargos (garçom, maitre, governanta, etc.). Estabelece valores estimativos para cálculo de reflexos, baseados em percentuais fixos.

REIVINDICAÇÃO 2026: A cláusula de estimativa de gorjetas foi **EXCLUÍDA** do rol de reivindicações.

Impacto Negativo para o Empresário

- **Problema:** Sem a tabela de estimativa, empresas que **NÃO** cobram taxa de serviço na nota de consumo ficam obrigadas a pagar reflexos trabalhistas (FGTS, 13º, férias, etc.) sobre o **VALOR REAL** das gorjetas espontâneas recebidas pelos empregados.
- **Com a tabela de estimativa:** O empregador paga reflexos sobre um percentual **FIXO** do salário mínimo, que pode ser inferior ao valor real das gorjetas.
- **Sem a tabela:** O empregador deve apurar e pagar reflexos sobre o valor **REAL** recebido, que pode ser significativamente maior.

PARECER: A exclusão da tabela de estimativa prejudica os empresários que não cobram taxa de serviço. Deve-se pleitear a **MANUTENÇÃO** da cláusula para estabelecimentos com atendimento humano que não utilizam o sistema de taxa de serviço na nota.

2.5 Cartão Alimentação/Refeição – NOVA OBRIGAÇÃO ONEROSA

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 - Cláusula 17ª): 'A entidade sindical signatária **RECOMENDA**, sempre que possível, que as empresas forneçam alimentação...' (caráter facultativo)



REIVINDICAÇÃO 2026 (Cláusula 13ª): 'As empresas OBRIGAM-SE ao fornecimento de alimentação... O valor mínimo do benefício é fixado em R\$ 25,00 por dia efetivamente trabalhado.'

Impacto Financeiro - Simulação

CENÁRIO	CUSTO/EMPREGADO	EMPRESA 10 FUNC.
Custo mensal (22 dias úteis)	R\$ 550,00	R\$ 5.500,00/mês
Custo anual	R\$ 6.600,00	R\$ 66.000,00/ano

PARECER: A transformação de recomendação em obrigação com valor mínimo elevado representa ônus financeiro significativo. Proposta deve ser rejeitada ou limitada a adesão ao PAT com desconto de até 20%.

2.6 Multa por Descumprimento – ALTERAÇÃO FAVORÁVEL

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 - Cláusula 53ª): Multa de 20% do menor piso, POR CADA CLÁUSULA VIOLADA, multiplicado pelo número de empregados.

REIVINDICAÇÃO 2026 (Cláusula 57ª): Multa de 25% sobre o piso, VALOR ÚNICO pela violação, revertendo em favor do empregado prejudicado. Prazo de 30 dias para regularização após notificação.

Análise Comparativa

- **ANTES:** Empresa com 50 empregados que violar 3 cláusulas = $R\$ 1.585,76 \times 20\% \times 50 \times 3 = R\$ 47.572,80$
- **PROPOSTA:** Valor único de 25% do piso por violação = $R\$ 1.750,00 \times 25\% = R\$ 437,50$ por empregado prejudicado
- **Prazo de regularização:** 30 dias após notificação para sanar a violação, com exclusão da multa se regularizado.

PARECER: ALTERAÇÃO FAVORÁVEL. A mudança de multa cumulativa por cláusula para valor único é significativamente mais benéfica ao empresário. Recomenda-se aceitar esta redação, eventualmente negociando redução do percentual para 15% ou 10%.

3. NOVAS CLÁUSULAS SOCIAIS E FAMILIARES – INOVAÇÕES PREJUDICIAIS

O Rol de Reivindicações 2026/2027 introduz um conjunto de **9 (nove) novas cláusulas** relacionadas a direitos sociais, familiares e condições de trabalho que **NÃO EXISTEM na CCT 2024/2025 vigente**. Essas cláusulas representam significativa inovação normativa com potencial de gerar custos, insegurança jurídica e alta judicialização.

3.1 Convívio Familiar (Cláusula 28ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- **Prioridade de folgas:** Empregados com filhos terão prioridade na concessão de folgas aos finais de semana
- **Rodízio obrigatório:** Rodízio para que nenhum empregado trabalhe todos os feriados do ano
- **Ajuste de escalas:** Adequação da escala para permitir participação em eventos escolares ou médicos dos filhos

Análise Crítica

- **Cláusula programática e subjetiva:** Termos como 'prioridade', 'sempre que possível' e 'eventos escolares' são vagos e de difícil aplicação objetiva.
- **Potencial discriminatório reverso:** Priorizar empregados com filhos pode discriminar empregados sem filhos.
- **Inviabilidade operacional:** O setor de alimentação fora do lar tem pico de demanda aos finais de semana e feriados. O rodízio obrigatório pode comprometer a operação.
- **Alto risco de judicialização:** A subjetividade da cláusula permite interpretações amplas em reclamações trabalhistas.

PARECER: Cláusula aberta, programática e de alto potencial litigioso. Recomenda-se recusar integralmente ou, no mínimo, exigir redação com critérios objetivos e limites claros.

3.2 Custeio de Deslocamento para Convívio Familiar (Cláusula 29ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- Aplicável a empregados que residem a mais de 400 km da família
- **Passagem ida e volta semestral** para visitar a família, custeada pelo empregador
- **Abono de 2 dias úteis** para o deslocamento (dias não trabalhados remunerados)
- **Auxílio alimentação de R\$ 50,00** para a viagem

Impacto Financeiro (por empregado elegível/ano)

ITEM	CUSTO ESTIMADO
Passagens (2 viagens × ida/volta × ~R\$ 300)	R\$ 1.200,00
Abono 4 dias úteis (2 viagens × 2 dias)	R\$ 318,18
Auxílio alimentação (2 viagens × R\$ 50)	R\$ 100,00
TOTAL POR EMPREGADO ELEGÍVEL/ANO	R\$ 1.618,18

PARECER: Obrigação totalmente inexistente na CCT vigente, com custo significativo e aplicação complexa (verificação de distância, comprovação de família). Recomenda-se recusar integralmente.

3.3 Estabilidade Pré-Aposentadoria (Cláusula 22ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta: Garantia de emprego ao trabalhador que estiver a até 24 meses da aposentadoria, desde que tenha mais de 5 anos de empresa.

Análise Crítica

- **Limitação ao poder diretivo:** Impede demissão sem justa causa por até 2 anos, engessando a gestão de pessoal.
- **Dificuldade de verificação:** Como o empregador verificará se o empregado está 'a 24 meses da aposentadoria'? Depende de tempo de contribuição individual.
- **Custo da indenização:** Se demitir empregado estável, pode ser condenado a indenizar todo o período ou reintegrá-lo.

PARECER: Cláusula restritiva e de difícil aplicação. Recomenda-se recusar ou, no mínimo, reduzir para 12 meses e aumentar a carência para 10 anos de empresa.

3.4 Plano de Carreira Obrigatório (Cláusula 30ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- Obrigação de implementar planos de carreira estruturados
- Critérios objetivos e transparência na progressão
- Vedação de discriminação por afastamentos médicos na progressão

Análise Crítica

- **Inviabilidade para pequenos estabelecimentos:** A maioria dos bares e restaurantes são micro e pequenas empresas que não comportam estrutura de plano de carreira formal.
- **Judicialização:** A exigência de 'critérios objetivos' e 'transparência' pode gerar discussões judiciais sobre supostas preterições.
- **Custo de implementação:** Demanda consultoria de RH, documentação, treinamentos.



PARECER: Cláusula desproporcional à realidade do setor. Recomenda-se recusar ou limitar a empresas com mais de 50 empregados.

3.5 Responsabilidade Social Empresarial (Cláusula 31ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- Obrigação de programas de apoio psicológico aos trabalhadores
- Programas de assistência social
- Ações de responsabilidade social empresarial

Análise Crítica

- **Cláusula aberta e sem parâmetros:** O que é 'apoio psicológico'? Qual o escopo da 'assistência social'? Quais ações são suficientes?
- **Custo indeterminado:** Impossível prever o impacto financeiro sem parâmetros objetivos.
- **Fiscalização sindical:** O sindicato poderá alegar descumprimento a qualquer momento por falta de critérios.

PARECER: Cláusula genérica e potencialmente onerosa. Recomenda-se recusar ou transformar em mera recomendação.



3.6 Pagamento de Transporte no Desligamento (Cláusula 26ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta: Trabalhador contratado em outra cidade, que teve passagem de vinda paga pelo empregador, terá garantida passagem de retorno à cidade de contratação quando da rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador.

Análise

- **Obrigação adicional nas verbas rescisórias:** Custo de passagem (ônibus, avião) pode ser significativo dependendo da origem.
- **Condicionantes:** Só se aplica se: (1) empregador pagou passagem de vinda; (2) demissão sem justa causa; (3) iniciativa do empregador.

PARECER: Cláusula nova com impacto limitado (apenas trabalhadores migrantes contratados com passagem custeada). Pode ser negociada com limite de valor ou distância mínima.

3.7 Empregado Estudante (Cláusula 35ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: Não há previsão específica sobre abono de faltas para exames

Conteúdo da Proposta: Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares em estabelecimentos oficiais ou oficializados, desde que: (1) pré-avise com 72h de antecedência; (2) comprove participação posteriormente.

Análise

- **Impacto moderado:** Limita-se a dias de exame, não a todo o período letivo.
- **Controles adequados:** Pré-aviso de 72h e comprovação posterior são razoáveis.
- **Valorização do estudo:** Pode contribuir para qualificação da mão de obra.

PARECER: Cláusula com impacto limitado e procedimentos de controle adequados. Pode ser aceita desde que limitada a estabelecimentos oficiais de ensino fundamental, médio ou superior, com teto de X dias/ano.

3.8 Garantia de Recreação para Trabalhadores (Cláusula 27ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- Empresas apoiarão o sindicato na divulgação de programações destinadas aos trabalhadores
- Facilitar acesso dos trabalhadores às programações
- Incentivar prática de atividades sociais nos dias de folga
- Facilitar transporte para trabalhadores alojados

Análise

- **Cláusula programática:** Usa termos como 'apoiarão', 'procurarão incentivar', 'facilitando' – não cria obrigação específica.
- **Baixo impacto direto:** Não estabelece custos obrigatórios.

PARECER: Cláusula programática sem obrigação concreta. Impacto baixo. Pode ser aceita como está, desde que mantido o caráter de recomendação (sem multa por descumprimento).

3.9 Regulamentação de Alojamento (Cláusula 25ª do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- **Padrões mínimos obrigatórios:** Ventilação adequada, camas individuais, roupa de cama, limpeza regular
- **Vedação de cobrança:** Proibido cobrar pelo alojamento fornecido
- **Permanência pós-demissão:** Direito de permanecer por período após rescisão
- **Multa específica:** Penalidade pelo descumprimento das condições

Análise

- **Aplicação restrita:** Só afeta empresas que fornecem alojamento (hotéis, pousadas, alguns restaurantes com trabalhadores migrantes).
- **Custos de adequação:** Pode exigir investimentos em infraestrutura.
- **Permanência pós-rescisão:** Pode gerar custos adicionais e complexidade no desligamento.

PARECER: Inovação com impacto limitado às empresas que oferecem alojamento. Os padrões mínimos são razoáveis, mas a permanência pós-demissão e multa específica devem ser negociadas (prazo máximo de 5 dias, multa proporcional).

Quadro Resumo – Novas Cláusulas Sociais e Familiares

CLÁUSULA	RISCO	POSIÇÃO RECOMENDADA
28ª - Convívio Familiar	ALTO	RECUSAR
29ª - Custeio Deslocamento Familiar	ALTO	RECUSAR
22ª - Estabilidade Pré-Aposentadoria	ALTO	RECUSAR ou reduzir para 12 meses
30ª - Plano de Carreira Obrigatório	ALTO	RECUSAR ou limitar a +50 empregados
31ª - Responsabilidade Social	MÉDIO	RECUSAR ou tornar recomendação
26ª - Transporte no Desligamento	MÉDIO	NEGOCIAR limite de valor
35ª - Empregado Estudante	BAIXO	ACEITAR com limite dias/ano
27ª - Garantia de Recreação	BAIXO	ACEITAR (programática)
25ª - Regulamentação Alojamento	MÉDIO	NEGOCIAR permanência e multa



4. PROPOSTAS ABRASEL MG A SEREM PLEITEADAS

Com base no Ofício ABRASEL MG, as seguintes propostas devem ser formalmente apresentadas nas negociações:

4.1 Direito de Oposição por E-mail

Status no Rol 2026: Cláusula 53ª, Alínea 'B' – exige comparecimento pessoal à sede sindical, com exceção apenas para trabalhadores a mais de 30 km.

Fundamento Jurídico: CF/88, art. 5º, XX – 'ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado'. Decisão do STF no Tema 935 (RE 1.018.459) – direito de oposição deve ser facilitado.

Proposta: Permitir oposição por e-mail pessoal para TODOS os trabalhadores, sem restrição de distância, mediante envio para e-mail oficial do sindicato.

Objetivo: Democratizar o exercício do direito constitucional, eliminando barreiras de deslocamento, custo e horário.

4.2 Manutenção da Tabela de Estimativa de Gorjetas

Status no Rol 2026: EXCLUÍDA – cláusula não consta nas reivindicações.

Fundamento: A tabela de estimativa protege o empresário que não cobra taxa de serviço na nota, permitindo cálculo de reflexos sobre percentual fixo do salário mínimo, ao invés de apuração do valor real das gorjetas espontâneas.

Proposta: INCLUIR a tabela de estimativa de gorjetas da CCT 2024/2025 (Cláusula 11ª) para estabelecimentos com atendimento humano que não utilizam o sistema de taxa de serviço.

Objetivo: Manter segurança jurídica e previsibilidade de custos para estabelecimentos que recebem gorjetas espontâneas.

4.3 Manutenção da Retenção sobre Gorjetas (20%/33%)

Status na CCT 2024/2025 (Cláusula 12ª): Prevê que as empresas que adotam o sistema de gorjeta cobrada na nota de consumo podem reter até **20%** (empresas não optantes do Simples Nacional) ou **33%** (empresas optantes do Simples Nacional) do valor arrecadado para cobertura de encargos sociais, previdenciários, trabalhistas e tributários.

Status no Rol 2026: A cláusula de retenção de gorjetas **NÃO ESTÁ EXPRESSA** nas reivindicações, gerando risco de supressão.

Fundamento Legal: Art. 457, CLT.

Percentuais de Retenção Previstos

REGIME TRIBUTÁRIO	RETENÇÃO MÁXIMA
Empresas NÃO optantes do Simples Nacional	20%
Empresas optantes do Simples Nacional	33%

Proposta: Manter expressamente na CCT 2026/2027 a autorização para retenção de 20% ou 33% (conforme regime tributário) sobre as gorjetas cobradas em nota de consumo, para cobertura de:

- Encargos sociais e previdenciários (INSS patronal)
- Encargos trabalhistas (FGTS, 13º, férias, DSR)
- Encargos tributários incidentes sobre a gorjeta

Objetivo: Garantir segurança jurídica para estabelecimentos que utilizam o sistema de taxa de serviço, evitando que a omissão na CCT seja interpretada como vedação à retenção legal.

4.4 Flexibilização de Planos de Saúde – Sistema Misto

Status no Rol 2026: Cláusulas 16ª, 17ª e 54ª – contratação exclusiva com operadoras credenciadas pelo sindicato.

Fundamento Jurídico: CF/88, art. 170 – livre iniciativa e livre concorrência. Restrição desproporcional à liberdade de contratar.

Proposta: Sistema misto que permita às empresas escolher entre: (I) Operadoras credenciadas pelo sindicato; OU (II) Operadoras ANS com coberturas iguais ou superiores.

Objetivo: Permitir negociação de melhores condições comerciais e evitar duplicação de custos para empresas que já oferecem planos de saúde corporativos.

4.5 Uniformização de Exclusão de Benefícios

Contradições identificadas no Rol 2026:

- Cláusula 16ª, §1º (Plano Odontológico) – EXCLUI empregados em experiência, prazo determinado e suspensos.
- Cláusula 17ª, §9º (Seguro de Vida) – INCLUI todos os empregados, independente da modalidade contratual.
- Cláusula 18ª (Assistência Médica) – NÃO PREVÊ exclusão expressa para experiência/prazo determinado/suspensos.

Proposta: Uniformizar a exclusão de TODOS os benefícios (plano odontológico, seguro de vida E assistência médica) para:

1. Empregados em período de experiência (até 90 dias)
2. Contratos por prazo determinado
3. Contratos suspensos (salvo se em tratamento médico, limitado a 90 dias ou com a assunção dos custos da parcela patronal pelo empregado)

Benefícios iniciam no 1º dia útil após término da experiência ou conversão em contrato por prazo indeterminado.

Objetivo: Coerência normativa, redução de custos com alta rotatividade nos primeiros 90 dias e evitar pagamento de benefícios em contratos de natureza provisória.



4.6 Remuneração Diferenciada para Trabalhador Intermitente

Status no Rol 2026: NÃO HÁ REGULAMENTAÇÃO sobre contratos intermitentes.

Fundamento: CLT, art. 443, §3º (Lei 13.467/2017). Peculiaridades do contrato intermitente: ausência de garantia de convocação, inexistência de jornada fixa, imprevisibilidade de renda.

Proposta: Autorizar pagamento de diária/valor-hora ao intermitente em patamar superior ao dos empregados tradicionais, SEM caracterizar paradigma para equiparação salarial. Valor-hora mínimo: Piso ÷ 220h.

Objetivo: Segurança jurídica para empresas que remuneram melhor o intermitente, evitando pedidos de equiparação salarial.

4.7 Garantia Expressa de Trabalho em Feriados

Status no Rol 2026: Cláusula 32ª prevê compensação ou dobra para folgas/feriados trabalhados, mas não há autorização EXPRESSA para funcionamento em feriados.

Fundamento: Lei nº 10.101/2000 e art. 611-A da CLT. O setor de alimentação fora do lar tem nos feriados uma de suas principais datas de faturamento (70% do faturamento anual em 20% dos dias).

Proposta: Incluir cláusula autorizando expressamente o funcionamento e convocação de empregados em feriados civis e religiosos, mediante compensação em 90 dias OU pagamento em dobro.

Objetivo: Segurança jurídica para operações em datas essenciais ao setor.

4.8 Adicional de Quebra de Caixa

Status no Rol 2026: NÃO HÁ PREVISÃO. CCT atual (Cláusula 7ª) veda desconto de cheques sem fundos.

Proposta: Incluir cláusula prevendo adicional de quebra de caixa (percentual a definir sobre salário base) para operadores de caixa, como contrapartida pelo risco de manipulação de valores e possibilidade de desconto de eventuais diferenças.

Objetivo: Conferir segurança jurídica à prática já adotada por diversas empresas do setor.

4.9 Prorrogação de Jornada em Atividades Insalubres

Status no Rol 2026: NÃO HÁ PREVISÃO.

Fundamento Legal: CLT, art. 611-A, XIII (Reforma Trabalhista) – permite negociação coletiva sobre prorrogação de jornada em ambientes insalubres.

Proposta: Autorizar expressamente a prorrogação de jornada e banco de horas para empregados em atividades insalubres (câmara-fria, por exemplo), dispensando licença prévia das autoridades de higiene do trabalho.

Objetivo: Flexibilizar operações que envolvem atividades com exposição a agentes insalubres.



5. IMPACTO FINANCEIRO CONSOLIDADO

Simulação para empresa com 10 empregados, considerando todas as alterações propostas no Rol 2026:

ITEM	CCT 2025	PROPOSTA 2026
Folha de pagamento base (10 func. × piso)	R\$ 15.857,60	R\$ 17.500,00
Plano Odontológico (10 func.)	R\$ 210,00	R\$ 280,00
Seguro de Vida (10 func.)	R\$ 70,00	R\$ 95,00
Assistência Médica (10 func.)	R\$ 290,00	R\$ 380,00
Cartão Alimentação (NOVO - 10 func. × 22 dias)	R\$ 0,00	R\$ 5.500,00
TOTAL MENSAL	R\$ 16.427,60	R\$ 23.755,00
DIFERENÇA MENSAL		+ R\$ 7.327,40 (aumento de 44,6%)

Nota: O cálculo não inclui encargos trabalhistas e previdenciários incidentes sobre a folha, horas extras adicionais, reflexos de gorjetas espontâneas (sem tabela de estimativa), custos das novas cláusulas sociais/familiares e custos administrativos das novas obrigações.



6. SÍNTESE DAS RECOMENDAÇÕES DE NEGOCIAÇÃO

6.1 Recusar/Limitar

1. **Hora Extra 100%:** Recusar. Manter 70%.
2. **Correção Salarial 10%:** Recusar. Propor IPCA (4,46%) + ganho real máximo de 0,5%, COM tabela de proporcionalidade.
3. **Piso Salarial:** Aceitar aumento limitado ao IPCA (~4,46%), não os 10,36% propostos.
4. **Cartão Alimentação Obrigatório:** Recusar. Manter como recomendação ou limitar a adesão ao PAT.
5. **Intervalo Máximo 2h:** Recusar. Manter máximo de 4 horas.
6. **Convívio Familiar (Cláusula 28ª):** Recusar integralmente – cláusula subjetiva e judicializável.
7. **Custeio Deslocamento Familiar (Cláusula 29ª):** Recusar integralmente – custo elevado.
8. **Estabilidade Pré-Aposentadoria (Cláusula 22ª):** Recusar ou reduzir para 12 meses com carência de 10 anos.
9. **Plano de Carreira (Cláusula 30ª):** Recusar ou limitar a empresas com +50 empregados.
10. **Responsabilidade Social (Cláusula 31ª):** Recusar ou transformar em mera recomendação.

6.2 Pleitear Inclusão

1. **Tabela de Estimativa de Gorjetas:** INCLUIR para estabelecimentos com atendimento humano que não cobram taxa de serviço.
2. **Retenção de Gorjetas (20%/33%):** MANTER expressamente a autorização para estabelecimentos que cobram taxa de serviço na nota.
3. **Direito de Oposição por E-mail:** INCLUIR para todos os trabalhadores.
4. **Flexibilização de Planos de Saúde:** INCLUIR sistema misto (sindicato OU operadora ANS).
5. **Uniformização de Exclusão de Benefícios:** INCLUIR exclusão uniforme (odonto, seguro, saúde) para experiência/prazo determinado/suspensos.
6. **Trabalhador Intermitente:** INCLUIR regulamentação sem paradigma para equiparação.
7. **Autorização de Trabalho em Feriados:** INCLUIR cláusula expressa.
8. **Adicional de Quebra de Caixa:** INCLUIR com contrapartida de possibilidade de desconto.
9. **Prorrogação em Atividades Insalubres:** INCLUIR com cautela (risco Tema 1046 STF).

6.3 Pontos FAVORÁVEIS a Aceitar

- **Multa Única:** Aceitar a nova redação (valor único ao invés de por cláusula), negociando redução para 15%.
- **Vale-Transporte em Dinheiro:** Aceitar autorização expressa.
- **Manutenção Jornada 12x36 e Banco de Horas:** Garantir preservação.



- **Garantia de Recreação (Cláusula 27ª):** Aceitar (caráter programático, sem obrigação concreta).

6.4 Pontos a NEGOCIAR/Avaliar

- **Transporte no Desligamento (Cláusula 26ª):** Negociar limite de valor e distância mínima.
- **Regulamentação Alojamento (Cláusula 25ª):** Negociar prazo de permanência (máx. 5 dias) e valor da multa.
- **Empregado Estudante (Cláusula 35ª):** Avaliar aceitar com limite de dias/ano.

7. CONCLUSÃO

O Rol de Reivindicações 2026/2027 contém propostas que, se aceitas integralmente, representariam aumento de custo de aproximadamente 45% para empresas de pequeno porte, além da criação de 9 novas cláusulas de direitos sociais e familiares inexistentes na CCT vigente.

Os pontos mais críticos são: adicional de hora extra de 100%, correção salarial de 10% (mais que o dobro do IPCA de 4,46%), cartão alimentação obrigatório de R\$ 25/dia, EXCLUSÃO da tabela de estimativa de gorjetas e da retenção de parte das gorjetas (20% - SN ou 33% - LR/LP) e as novas cláusulas de convívio familiar e custeio de deslocamento.

Por outro lado, a alteração na sistemática de multas é favorável ao empresário.

Recomenda-se postura firme nas negociações, defendendo parâmetros inflacionários, manutenção de flexibilidades conquistadas, recusa das cláusulas subjetivas/programáticas e inclusão das propostas ABRASEL MG.

PENA E SILVEIRA ADVOGADOS
Assessoria Jurídica – Abrasel MG